

Received: Apr. 7, 2022 • Revised: May 17, 2022 • Accepted: Jun. 2, 2022

วิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030: โอกาสและความท้าทายของตลาดแรงงานไทย Saudi Vision 2030: Opportunities and Challenges of Thai Labor Market

อริสรา อัครพิสิฐ (Arisara Akarapisit) ¹

บทคัดย่อ

การปฏิรูปประเทศครั้งประวัติศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030 อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ชาอุดีอาระเบียกลับมาฟื้นฟูความสัมพันธ์ทางการทูตสู่ระดับปกติอย่างสมบูรณ์กับไทยหลังปมรื้อรานานกว่า 30 ปี ความมุ่งมั่นอันสูงสุดเพื่อลดการพึ่งพารายได้หลักจากน้ำมันและสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจทำให้ชาอุดีอาระเบียต้องการแรงงานต่างชาติหลายล้านคนในโครงการพัฒนาต่างๆ การเยือนชาอุดีอาระเบียอย่างเป็นทางการของนายกรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามคำเชิญของเจ้าชายมุฮัมมัด บิน ซัลมาน แห่งราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย ในวันที่ 25-26 มกราคม พ.ศ. 2565 นำมาซึ่งโอกาสในการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกันหลายด้านระหว่างสองประเทศ และหนึ่งในนั้นคือข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงาน การกลับมาสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศนับเป็นโอกาสอันสดใสของแรงงานไทยทั้งในด้านการเป็นที่ยอมรับของนายจ้างต่างชาติ โอกาสในการเข้าไปทำงานของแรงงานสตรี การนำเข้าแรงงานต่างชาติจำนวนมากโดยเฉพาะในภาคบริการ และบทบาทของรัฐบาลไทยในการดูแลและการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทย แต่ในขณะเดียวกันก็อาจมีความท้าทายของแรงงานไทยไม่ว่าจะเป็นด้านระดับการศึกษาและทักษะทางภาษา ความยากลำบากในการปรับตัวการใช้ชีวิต และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และประเด็นความอ่อนไหวทางการเมือง ดังนั้นการ

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม เลขที่ 38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160 และเป็นผู้นิพนธ์ประสานงาน อีเมล: arisara.aka@siam.edu (Fulltime Lecturer, Department of International Business Management, Faculty of Business Administration, Siam University, 38 Petchkasem Road, Bangwa, Phasi Charoen, Bangkok 10160, Thailand, Corresponding Author, email: arisara.aka@siam.edu)

จัดส่งแรงงานไทยไปซาอุดีอาระเบียจะประสบความสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นอย่างจริงจังทั้งระดับภาครัฐและระดับบุคคล

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030, โอกาส, ความท้าทาย, ตลาดแรงงานไทย

Abstract

The historical country reform in line with Saudi Vision 2030 could be one of the reasons to let Saudi Arabia having fully restored diplomatic ties with Thailand after the dispute over three decades. With the ultimate ambition to reduce its dependency on oil revenues and enhance economic diversification, Saudi Arabia needs millions of migrant workers to fulfill the development projects. The official visit on January 25-26, 2022 to Saudi Arabia by Prime Minister Prayut Chan-o-cha at the invitation of the Saudi crown prince creates opportunities for bilateral cooperation and development in various sectors between the two kingdoms, and one of those is labor cooperation arrangements. The restoration of working ties between the countries shows a promising opportunity to bring back Thai workers to Saudi Arabia in terms of Thailand's worker reputation, job opportunities for female workers, import of a large number of migrant workers, especially those in the service sector, and roles of the Thai government in diplomatic ties and in improving the quality of Thai labors. However, there might be several challenges for Thai labors to overcome in terms of weaknesses in education level and language skills, difficulties in cultural and life adaptation, possible working problems, and politically sensitive issues. Therefore, how far the success of exporting Thai workers to Saudi Arabia depends on the attempts both at the government and individual levels.

Keywords: Saudi Vision 2030, Opportunities, Challenges, Thai Labor Market

บทนำ

วิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 (Saudi Vision 2030) ถือเป็นนโยบายครั้งประวัติศาสตร์ที่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ซาอุดีอาระเบียกลายเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการพึ่งพารายได้หลักจากการขายน้ำมันเช่นในอดีต นโยบายดังกล่าวผลักดันให้ซาอุดีอาระเบียจำเป็นต้องเปิดประเทศและหันมาฟื้นฟูความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศต่างๆ ซึ่งหนึ่งใน

นั่นคือประเทศไทย ด้วยโครงการพัฒนาประเทศขนาดใหญ่จำนวนมากทำให้ชาอุดีอาระเบียต้องการแรงงานต่างชาติหลายล้านคนเนื่องจากชาอุดีอาระเบียประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศมาอย่างยาวนานซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมของสังคมแรงงานในชาอุดีอาระเบีย ระบบการศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญกับความรู้เชิงศาสนาและนิติศาสตร์อิสลามจนทำให้ขาดแคลนแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาด รวมถึงความเคร่งครัดของศาสนาและกรอบจารีตทำให้แรงงานสตรีถูกจำกัดโอกาสในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ชาอุดีอาระเบียจึงเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคตะวันออกกลาง

ผลจากการฟื้นฟูความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างไทยและชาอุดีอาระเบียหลังความสัมพันธ์รื้อรานานกว่า 30 ปี ทำให้ทั้งสองประเทศกลับมาสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศอีกครั้งและนับเป็นโอกาสอันดีของแรงงานไทยในภาวะที่อัตราการว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการเข้าไปทำงานในชาอุดีอาระเบียยังคงมีความท้าทายที่ต้องรับมือ บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอวิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030 ที่ส่งผลกระทบต่อการฟื้นฟูความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำมาซึ่งโอกาสและความท้าทายของตลาดแรงงานไทย

การปฏิรูปประเทศครั้งประวัติศาสตร์ของชาอุดีอาระเบีย

ชาอุดีอาระเบียซึ่งได้ชื่อว่าเป็นศูนย์กลางของศาสนาอิสลามแบบอนุรักษนิยมอย่างสุดขั้วกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงหลายด้านอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนนับตั้งแต่มีการก่อตั้งประเทศ การปฏิรูปประเทศครั้งประวัติศาสตร์ทั้งในแง่ของการเมือง เศรษฐกิจ ศาสนา โครงสร้างทางสังคม และการปราบปรามการคอร์รัปชันในหมู่สมาชิกราชวงศ์ เช่น การประกาศตัดสัมพันธ์ทุกด้านกับกษัตริย์ด้วยข้อกล่าวหาในการมีส่วนสนับสนุนการก่อการร้ายข้ามชาติ การปราบปรามการฉ้อโกงของเจ้าชายหลายพระองค์และเจ้าหน้าที่รัฐจำนวนมากด้วยปฏิบัติการจับกุมและควบคุมตัวแบบจู่โจม การอนุญาตให้สตรีขับรถยนต์ จักรยานยนต์ และรถบรรทุก รวมทั้งวิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030 กำลังเป็นจุดสนใจที่ทั่วโลกจับตามองนับตั้งแต่กษัตริษีมุฮัมมัด บิน ซัลมาน บิน อับดุลอะซีซ อัลซะอูด (His Royal Highness Prince Mohammad bin Salman bin Abdulaziz Al Saud) ทรงขึ้นเป็น “ผู้ปกครองสูงสุดในทางพฤตินัย” ของชาอุดีอาระเบีย ด้วยพระชนมายุเพียง 32 พรรษา ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 (เดอะเนชั่น, 2561)

เบื้องหลังจุดเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่ของชาอุดีอาระเบียมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นผลมากราคาน้ำมันโลกตกต่ำจนเกิดวิกฤตการเงินในประเทศ ทำให้ชาอุดีอาระเบียซึ่งเป็นผู้ผลิตและผู้ส่งออกน้ำมันรายใหญ่ที่สุดของโลกต้องแสวงหาที่พึ่งใหม่ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับแนวโน้มของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันที่เริ่มลดการพึ่งพาน้ำมันลง เนื่องจากที่ผ่านมาชาอุดีอาระเบียต้องนำ “เงินเย็น” หรือ “passive income” ที่ได้จากการขายน้ำมันจำนวนมากมาจุนเจือประชาชนในประเทศในช่วงสภาพเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งหากมีการนำเงินเย็นดังกล่าวมาใช้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่แสวงหาแหล่งรายได้ใหม่ๆ

ก็อาจทำให้สภาพเศรษฐกิจของซาอุดีอาระเบียยิ่งย่ำแย่ลง (ประชาไท, 2565) ด้วยเหตุนี้รัฐบาลซาอุดีอาระเบียภายใต้การนำของเจ้าชายมุฮัมมัด บิน ซัลมานจึงกำหนดวิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 ขึ้นเพื่อรับมือกับสถานการณ์สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ การลดลงของราคาน้ำมัน และความท้าทายด้านประชากรศาสตร์ ในด้านการลดลงของราคาน้ำมัน ราคาน้ำมันที่ลดลงในปี พ.ศ. 2557-2558 จาก 115 ดอลลาร์สหรัฐ เป็น 40 ดอลลาร์สหรัฐ ต่อบาร์เรลส่งผลให้ซาอุดีอาระเบียต้องใช้งบประมาณขาดดุล ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นของการสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจ (Ghafar, 2018) นอกจากนี้น้ำมันยังเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วหมดไป และมีการถกเถียงกันเรื่อยมาว่าแท้จริงแล้วซาอุดีอาระเบียมีปริมาณน้ำมันสำรองอยู่เท่าใด ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อเตรียมตัวสำหรับอนาคตหลังน้ำมัน (Post-oil future) ซึ่งนั่นเป็นความมุ่งมั่นอันสูงสุดของวิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 (Nuruzzaman, 2018) ส่วนในด้านความท้าทายด้านประชากรศาสตร์ จำนวนประชากรของซาอุดีอาระเบียยังคงเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยในพ.ศ. 2559 ชาวซาอุดีอาระเบียประมาณร้อยละ 70 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และคาดว่าใน พ.ศ. 2573 ครึ่งหนึ่งของประชากรจะมีอายุต่ำกว่า 25 ปี นั่นหมายความว่า รัฐบาลจะต้องสร้างงานใหม่ๆ หลายล้านตำแหน่งสำหรับคนเหล่านี้ในอนาคตอันใกล้ซึ่งจะยังเป็นการเพิ่มแรงกดดันต่องบประมาณของรัฐบาล (Kosárová, 2020)

วิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030

เจ้าชายมุฮัมมัด บิน ซัลมานได้ประกาศวิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 และมอบหมายให้สภากิจการเศรษฐกิจและการพัฒนา (Council of Economic and Development Affairs: CEDA) ดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมายเพื่อลดการพึ่งพารายได้หลักจากการขายน้ำมัน ด้วยเหตุนี้นโยบายสำคัญๆ ในวิสัยทัศน์ดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจเพื่อแสวงหารายได้ใหม่ๆ ในการนำมาหล่อเลี้ยงประเทศในอนาคต โดยอาศัยความได้เปรียบของตนเอง 3 ประการ ได้แก่ (1) บทบาทความเป็นศูนย์กลางของโลกอาหรับและโลกมุสลิมในฐานะที่เป็นที่ตั้งของนครอันศักดิ์สิทธิ์ คือ มักกะห์ และมะดีนะห์ (2) ความเข้มแข็งทางการเงินในฐานะที่เป็นแหล่งผลิตพลังงานที่มีศักยภาพในการลงทุนสูง และ (3) การมีตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เชื่อมโยงสามคาบสมุทรเข้าไว้ด้วยกัน (Grand and Wolff, 2020)

วิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ (1) สังคมที่มีชีวิตชีวา (Vibrant Society) ทั้งวิถีชีวิตแบบเมือง วัฒนธรรม ความบันเทิง และกีฬา (2) เศรษฐกิจเฟื่องฟู (Thriving Economy) การจ้างงาน การสนับสนุนสตรีทำงาน ความสามารถในการแข่งขันระดับสากล การลงทุนสาธารณะ การลงทุนจากต่างประเทศ และการส่งออกสินค้าอื่นที่ไม่ใช่น้ำมัน และ (3) ชาตินักรบทะเยอทะยาน (Ambitious Nation) การพึ่งพารายได้ที่ไม่ใช่น้ำมัน รัฐบาลทำงานมีประสิทธิภาพ สร้าง

รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-government) ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทสำคัญต่อสังคม โดยโครงการและแผนงานต่างๆ ของรัฐบาลภายใต้วิสัยทัศน์ดังกล่าวมีการวางแผนไว้เป็นเบื้องต้นและมีการประเมินการทำงานเป็นระยะ (รุ่งฤทธิ์ เพ็ชรรัตน์, 2565) ทั้งนี้ นิคมหรือเมืองแห่งอนาคตใหม่ (Neom) ถือเป็นบันไดขั้นแรกของโครงการยักษ์ใหญ่และเป็นแกนหลักในวิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030 นิคมเป็นคำผสมที่มาจากอักษร 3 ตัวแรก คือ neo ซึ่งแปลว่า ใหม่ ส่วน m อักษรตัวที่ 4 เป็นอักษรตัวแรกของคำว่า mustaqbal ในภาษาอาหรับซึ่งแปลว่า อนาคต นิคมเป็นเขตปกครองพิเศษที่มีพื้นที่ 26,500 ตารางกิโลเมตรทางตะวันตกเฉียงเหนือของชาอุดีอาระเบีย ครอบคลุมอาณาบริเวณรวมกันสามประเทศตั้งแต่ชาอุดีอาระเบีย อียิปต์ และจอร์แดน มีทะเลทราย ภูเขา ทะเลแดง และมีความยาวตลอดแนวชายฝั่ง 465 กิโลเมตร นิคมเป็นเมืองไฮเทคที่ใช้งบลงทุนราว 5 แสนดอลลาร์สหรัฐฯ ประกอบไปด้วยเขตอุตสาหกรรม ดิจิทัลที่ทุกอย่างควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์และหุ่นยนต์ ใช้พลังงานลมและแสงอาทิตย์ การเงินและการลงทุนทั้งหมดมาจากกองคลังของประเทศโดยเฉพาะจากธุรกิจน้ำมัน และนักลงทุนจากภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ อย่างไรก็ตามในเขตปกครองพิเศษนี้จะมีการใช้กฎหมายและการเรียกเก็บภาษีแบบพิเศษ และที่สำคัญนิคมจะเป็นเมืองแห่งอนาคตใหม่ที่ปราศจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (บุญโชค พานิชศิลป์, 2560)

ด้วยวิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030 ทำให้ชาอุดีอาระเบียจำเป็นต้องเปิดประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องแสวงหาโอกาสจากการลงทุนระหว่างประเทศโดยเฉพาะจากประเทศที่มีศักยภาพซึ่งในขณะนี้คงไม่ใช่กลุ่มประเทศในตะวันออกกลางด้วยตนเองเนื่องจากประเด็นปัญหาทางการเมือง ส่วนประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาก็ยังคงมีประเด็นปัญหาเรื่องการก่อการร้าย ชาอุดีอาระเบียจึงไม่มีทางเลือกมากนักและหันมาสร้างความสัมพันธ์กับประเทศอื่นๆ มากขึ้น (Thai PBS World, 2022) ด้วยเหตุนี้ไทยจึงน่าจะเป็นหนึ่งในประเทศเป้าหมายที่มีศักยภาพสำหรับชาอุดีอาระเบียและอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ชาอุดีอาระเบียกลับมาฟื้นฟูความสัมพันธ์กับไทยอีกครั้ง ซึ่งจุดนี้เองเปรียบเสมือน “ความหวัง” ของแรงงานไทยที่จะมีโอกาสกลับเข้าไปทำงานในชาอุดีอาระเบียเหมือนครั้งในอดีตที่มีจำนวนราวกว่า 3 แสนคนและสร้างรายได้มหาศาลให้แก่ประเทศก่อนที่จะลดจำนวนลงเหลือเพียงหลักพันเนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์

การฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างไทยและชาอุดีอาระเบีย

การฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างไทยและชาอุดีอาระเบียในรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม นับเป็นโอกาสอันสดใสของตลาดแรงงานไทยอีกครั้ง หลังปมรื้อรำนานกว่า 30 ปี จากเหตุการณ์การลอบสังหารเจ้าหน้าที่ทูตชาอุดีอาระเบีย 4 ราย การหายตัวไปอย่างลึกลับของนายมุฮัมมัด อัลรูไวลี นักธุรกิจชาวชาอุดีอาระเบียซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกราชวงศ์ตระกูลอัล

ชะงัก และการลักลอบขโมยเพชรซาอุดีอาระเบียที่เกิดขึ้นในช่วงปีพ.ศ. 2532 และ 2533 โดยเฉพาะความไม่คืบหน้าของคดีเจ้าหน้าที่ทูตและนักธุรกิจชาวซาอุดีอาระเบียสร้างความไม่พอใจให้แก่ซาอุดีอาระเบียเป็นอย่างยิ่งจนถึงขั้นลดระดับความสัมพันธ์ทางการทูต ลดระดับความร่วมมือระดับสูงในทุกๆ ด้านลงมาอยู่ระดับต่ำสุด ห้ามชาวซาอุดีอาระเบียเดินทางมาประเทศไทย รวมทั้งตั้งข้อจำกัดไม่ให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบีย (Bangkok Post, 2022) ซึ่งประเด็นนี้เองเปรียบเสมือน “การดับฝัน” ของแรงงานไทยที่จะเข้าไปขุดทองในซาอุดีอาระเบียที่ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของไทยเมื่อครั้งความสัมพันธ์ระหว่างไทยและซาอุดีอาระเบียยังราบรื่น

ผลจากการเยือนซาอุดีอาระเบียอย่างเป็นทางการของนายกรัฐมนตรีและคณะตามคำเชิญของเจ้าชายมุฮัมมัด บิน ซัลมาน รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแห่งราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบียในวันที่ 25-26 มกราคม พ.ศ. 2565 ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันในการปรับความสัมพันธ์ทางการทูตสู่ระดับปกติอย่างสมบูรณ์และสนับสนุนเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกันในทุกมิติ โดยเฉพาะนโยบาย Bio- Circular-Green (BCG) Economy ของไทย และวิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้แก่กลุ่มธุรกิจไทยในการเข้าสู่ตลาดซาอุดีอาระเบียที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในกลุ่มประเทศอาหรับ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยว การบริการ และการก่อสร้าง การส่งเสริมความมั่นคงทางพลังงานของไทย และการอำนวยความสะดวกในการเดินทางระหว่างประชาชนของสองประเทศ ซึ่งคาดว่านักท่องเที่ยวซาอุดีอาระเบียจะสร้างรายได้ให้ไทยไม่ต่ำกว่าปีละ 5,000 ล้านบาท รวมถึงส่งผลให้มีการกลับเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียของแรงงานฝีมือ แรงงานภาคบริการ และแรงงานเฉพาะทางของไทย (กระทรวงการต่างประเทศ, 2565)

สถานการณ์ปัจจุบันของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศถือเป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศและสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมหาศาล รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกทางหนึ่งเนื่องจากแรงงานไทยจะได้รับประสบการณ์และการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเมื่อตนเองกลับคืนถิ่น ซึ่งนับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยประเทศไทยเริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่พ.ศ. 2513 ซึ่งในระยะแรกส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือและเป็นการไปทำงานด้วยตนเอง จนเริ่มมีธุรกิจจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในพ.ศ. 2516 ซึ่งยังมีจำนวนน้อยและไม่เป็นที่สนใจมากนัก แรงงานไทยเริ่มตื่นตัวไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่พ.ศ. 2518 โดยเป็นการไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางซึ่งเป็นประเทศผู้ค้าน้ำมันที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งออกน้ำมันและต้องการพัฒนาประเทศจึงมีการกำหนดนโยบายนำแรงงานต่างชาติเข้ามาพัฒนาประเทศตามโครงการต่างๆ ทำให้แรงงาน

ในแถบเอเชียรวมถึงแรงงานไทยหลังไหลเข้าไปทำงานในภูมิภาคดังกล่าว ประกอบกับในขณะนั้นประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเนื่องจากการถอนกำลังทหารและกิจการของสหรัฐอเมริกาออกจากประเทศไทย ทำให้คนไทยที่เคยทำงานในฐานะทนายและกิจการของสหรัฐอเมริกาว่างงานจำนวนมาก รวมถึงการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) จึงทำให้แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากและขยายตัวเพิ่มขึ้นตามลำดับ (กรมการจัดหางาน, 2560)

การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยสามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมหาศาล จากข้อมูลรายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนมากกว่า 8 แสนล้านบาท (พ.ศ. 2560 จำนวน 126,428 ล้านบาท พ.ศ. 2561 จำนวน 144,451 ล้านบาท พ.ศ. 2562 จำนวน 192,903 ล้านบาท พ.ศ. 2563 จำนวน 194,960 ล้านบาท และพ.ศ. 2564 จำนวน 217,343 ล้านบาท) (กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, 2565) โดยแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือและทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง ภาคเกษตร และภาคบริการ โดยภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ กลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย (ร้อยละ 67.03) รองลงมา คือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง (ร้อยละ 15.35) และยุโรป (ร้อยละ 10.70) ตามลำดับ ตำแหน่งงานที่มีแรงงานไทยทำมากที่สุด ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิต คนงานเกษตรกรรมหรือคนงานทั่วไป พ่อครัว ช่างเชื่อม และพนักงานนวดแผนโบราณ อย่างไรก็ตามการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาพรวมตั้งแต่พ.ศ. 2554 จนถึงปัจจุบันมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้น ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยของประเทศผู้รับแรงงาน การแข่งขันด้านแรงงานสูงขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือซึ่งเป็นกลุ่มที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด (กรมการจัดหางาน, 2560)

วิสัยทัศน์ชาอุตสาหกรรม 2030 กับโอกาสของตลาดแรงงานต่างชาติ

การที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ชาอุตสาหกรรม 2030 ได้นั้นต้องอาศัยการลงทุนขนาดใหญ่และการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการปฏิรูปประเทศครั้งสำคัญนี้ ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่ตามมาคือ ความต้องการแรงงานต่างชาติจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานฝีมือ โดยชาอุตสาหกรรมประกาศความต้องการแรงงานต่างชาติถึง 8 ล้านคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขาดแคลนแรงงานในประเทศ ทั้งนี้สาเหตุสำคัญที่ทำให้การขาดแคลนแรงงานในประเทศกลายเป็นปัญหาเรื้อรังของชาอุตสาหกรรม คือ วัฒนธรรมของสังคมแรงงานในชาอุตสาหกรรมมีลักษณะสะท้อนความเกียจคร้าน ขาดความมานะทุ่มเท และไม่แสวงหาหนทางการเพิ่มรายได้ อีกทั้งระบบการศึกษาและนโยบายการศึกษาของชาอุตสาหกรรมในอดีตมุ่งเน้นและส่งเสริม

ความรู้เชิงศาสนาและนิติศาสตร์อิสลามจนส่งผลให้จำนวนผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงนี้มีมากเกินความจำเป็นเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในวิทยาการแขนงอื่นๆ จึงทำให้มีครูอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานสตรีเนื่องจากความเคร่งครัดของศาสนาและกรอบจารีต เช่น ห้ามอยู่ปะปน พบปะ หรือสนทนากับชายอื่นที่ไม่ใช่ญาติ ห้ามใส่น้ำหอมเพื่อดึงดูดเพศตรงข้าม ห้ามใส่เครื่องประดับที่สะดุดตาในที่สาธารณะ ห้ามเดินทางออกจากบ้านโดยลำพัง ห้ามยื่นคำร้องเพื่อขอออกหนังสือเดินทาง ทำให้ไม่เอื้อต่อสตรีในการออกไปทำงานนอกบ้าน หรือการเป็นเสาหลักของครอบครัวได้ จึงเป็นการจำกัดขอบเขตของตำแหน่งงานของสตรีชาอุดีอาระเบียอย่างชัดเจน (ชูชาติ พุ่มเพ็ง, 2560) นอกจากนี้ชาวซาอุดีอาระเบียยังไม่นิยมทำงานภาคเอกชนเนื่องจากได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนน้อยกว่าการเป็นลูกจ้างหรือพนักงานภาครัฐ ซึ่งก่อนหน้าที่กระทรวงแรงงานของซาอุดีอาระเบียจะประกาศปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำสำหรับพลเรือนชาวซาอุดีอาระเบียในพ.ศ. 2564 จาก 3,000 ริยัล (Riyal) (24,299.35 บาท) เป็น 4,000 ริยัล (32,399.14 บาท) ซึ่งคิดเป็นการปรับสูงขึ้นถึงร้อยละ 33 (ไวท์แซนแนล, 2564) ชาวซาอุดีอาระเบียรวมถึงแรงงานต่างชาติที่มีจำนวนราวกว่า 6 ล้านคนที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชนล้วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างภาครัฐ และถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงานได้ออกมาตรการให้บริษัทเอกชนจ้างชาวซาอุดีอาระเบียเข้าทำงานโดยกำหนดเป็นโควตาเพื่อลดปัญหาการว่างงานในประเทศ โดยให้แรงจูงใจเป็นการได้รับการส่งเสริมด้วยโครงการต่างๆ และหากบริษัทเอกชนใดไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกปรับหรือถึงขั้นงดใบอนุญาตประกอบกิจการ อย่างไรก็ตามมาตรการดังกล่าวยังคงมีช่องโหว่เนื่องจากบริษัทเอกชนบางแห่งจ้างชาวซาอุดีอาระเบียด้วยเงินเดือนถูกๆ ให้นานังไต่ะไปวันๆ โดยไม่ได้มอบหมายงานให้ทำเป็นชิ้นเป็นอันเพียงเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ให้เกิดผลร้ายต่อบริษัท แต่เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแล้ว การต้องจ่ายเงินให้เทียบเท่ากับของลูกจ้างหรือพนักงานภาครัฐจะทำให้บริษัทเอกชนต้องมีต้นทุนที่สูงขึ้น (มุสลิมไทยโพสต์, ม.ป.ป.)

ซาอุดีอาระเบียเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคตะวันออกกลางซึ่งเห็นได้จากสัดส่วนของจำนวนประชากรในประเทศจาก 30 ล้านคน เป็นแรงงานต่างชาติถึง 10 ล้านคน การพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากเกินไปทำให้นโยบาย Saudization มีการจัดระเบียบตลาดแรงงานในประเทศโดยสร้างการตระหนักรู้แก่สังคมซาอุดีอาระเบียให้เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานแบบใหม่ รวมทั้งเร่งปฏิรูประบบการศึกษาจากรากเหง้าเดิมทั้งระบบ ยกย่องหลักสูตรและสาขาวิชาให้หลากหลายเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างคนและแรงงานสายอาชีพเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในอนาคตอันใกล้ (ชูชาติ พุ่มเพ็ง, 2560) นอกจากนี้ยังกำหนดให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องจ้างชาวซาอุดีอาระเบียเข้าทำงานร้อยละ 20 ของลูกจ้างทั้งหมดและให้เพิ่มขึ้นทุกปีในอัตราเดียวกันเพื่อลดการจ้างแรงงานต่างชาติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือเพื่อลดปัญหาการว่างงานของชาวซาอุดีอาระเบียที่กำลังเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตามการที่จะบรรลุ

นโยบายดังกล่าวได้อาจไม่ใช่เรื่องง่ายนักเนื่องจากชาวซาอุดีอาระเบียยังไม่พร้อมทำงานหนักและต้องการที่จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานต่างชาติ (สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์, 2562)

ในซาอุดีอาระเบียกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างของแรงงานต่างชาติโดยตรง ได้แก่ งานซ่อมบำรุงอาคารสำนักงานและบ้านพัก งานบริการของการไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ งานเกี่ยวกับการขนส่งและคมนาคม งานสายการบิน แพทย์และพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ (2) กิจการเอกชนรับเหมาจากรัฐบาล ได้แก่ งานทำความสะอาดในสำนักงาน งานติดตั้งและวางสายโทรศัพท์ งานก่อสร้างโรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และสาธารณูปโภค และ (3) บริษัทเอกชน ได้แก่ งานแม่บ้าน ช่างรถยนต์ บริการโรงแรม พนักงานห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร และโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ปัจจุบันตัวเลขอย่างไม่เป็นทางการของจำนวนแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในซาอุดีอาระเบียมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ อินเดีย จำนวน 1,100,000 คน รองลงมา คือ อียิปต์ จำนวน 900,000 คน และปากีสถาน จำนวน 800,000 คน ตามลำดับ ส่วนไทยอยู่ในอันดับที่ 15 จำนวน 20,000 คน โดยกระจายทำงานอยู่ในภาคตะวันตกของซาอุดีอาระเบียจำนวน 15,000 คน และภาคตะวันออกและภาคกลางของซาอุดีอาระเบียจำนวน 5,000 คน เฉพาะในภาคตะวันตกของซาอุดีอาระเบียจากจำนวนแรงงานไทย 15,000 คน เป็นแรงงานที่เดินทางเข้าไปทำงานตามสัญญาจ้าง (ถูกกฎหมาย) รวบรวม 4,000 คน และเป็นแรงงานที่เดินทางโดยวีซ่าฮุมเราะห์หรือผู้แสวงบุญและหลบหนีทำงาน (ผิดกฎหมาย) รวบรวม 11,000 คน ซึ่งคาดว่าแรงงานเหล่านี้สามารถส่งเงินกลับประเทศได้ปีละ 1,000 ล้านบาท โดยสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานถูกกฎหมายที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันตกของซาอุดีอาระเบียส่วนใหญ่จะกระจายทำงานอยู่กับนายจ้างหลายประเภท โดยกิจการที่ยังมีแรงงานทำงานกันอยู่จำนวนมาก เช่น โรงงานอุตสาหกรรม กิจการทำเครื่องประดับ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านอาหาร ส่วนที่เหลือจะกระจายทำงานอยู่ในที่ต่างๆ แต่ละแห่งไม่มากนัก ทั้งนี้แรงงานไทยจะมีการรวมกลุ่มกันในบางครั้ง โดยเฉพาะเมื่อมีประเพณีสำคัญของไทย เช่น วันชาติ วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง ส่วนสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเมืองมักกะห์ เจดดาห์ และตาอียฟ แรงงานเหล่านี้จะเข้าบ้านอยู่รวมกันเป็นกลุ่มๆ และจะอยู่แต่ในบ้าน ไม่ออกไปเที่ยวหรือซื้อของในตลาดเนื่องจากไม่มีใบอนุญาตทำงานจึงหว่นเกรงต่อการถูกจับกุมตัวและส่งกลับประเทศไทย เวลาส่วนใหญ่จึงหมดไปกับการทำงาน โดยงานที่แรงงานเหล่านี้ทำมากที่สุด คือ งานรับตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งมีรายได้ดีโดยเฉพาะในช่วงเดือนรอมฎอนและฮัจย์ (สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์, 2562)

จากวิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย 2030 แรงงานต่างชาติที่ซาอุดีอาระเบียต้องการมากที่สุด คือ กลุ่มแรงงานทักษะสูง เช่น วิศวกร อุตสาหกรรม อาชีพเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือน 15,000 ريال (100,000 บาท) รองลงมาคือ กลุ่มแรงงานกึ่งทักษะ เช่น พ่อครัว ช่างฝีมือ ภาคท่องเที่ยวและบริการ

มีค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือน 3,000-9,000 บาท (25,000-75,000 บาท) และที่ต้องการน้อยที่สุด คือ กลุ่มแรงงานไร้ทักษะ เช่น กรรมกร มี ค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือนไม่น้อยกว่า 2,000 บาท (17,000 บาท) (ทีเอ็นเอ็น, 2565) ปัจจุบันตัวเลขของแรงงานไทยที่ทำงานต่างประเทศอย่างเป็นทางการมีจำนวน 104,909 คน ใน 115 ประเทศ โดยประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ไต้หวัน จำนวน 49,451 คน รองลงมา คือ อิสราเอล จำนวน 20,044 คน และเกาหลีใต้ จำนวน 14,310 คน ตามลำดับ (ปีพีสไทย, 2565) โดยข้อมูลของค่าจ้างโดยสรุปของทั้งสามประเทศมีดังนี้

ไต้หวัน ค่าแรงขั้นต่ำในกลุ่มคนงานทั่วไปอยู่ที่ 24,000 เหรียญดอลลาร์ไต้หวันต่อเดือน (28,560 บาท) ยังไม่หักค่าที่พักและอาหาร แต่ในกลุ่มช่างทั่วไปและช่างฝีมือ ค่าจ้างจะเป็นไปตามข้อตกลงของสัญญาจ้าง

อิสราเอล ในงานภาคเกษตร ค่าแรงขั้นต่ำต้องเกินอยู่ที่ 5,300 เซกเกลต่อการทำงานเต็มเวลา 186 ชั่วโมง (55,120 บาท) ยังไม่หักค่าที่พัก ค่าสาธารณูปโภค และค่าประกันสุขภาพ

เกาหลีใต้ ตำแหน่งงานเป็นแรงงานตามระบบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Workers: EPS) ระหว่างรัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี ค่าแรงต้องเกินอยู่ที่ 1,822,480 วอนต่อเดือน (50,295 บาท) ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง โดยเป็นการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ โลหะ อุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์ พลาสติก สิ่งทอ และอาหาร

ทั้งนี้หากพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้างในซาอุดีอาระเบียและค่าจ้างในสามประเทศข้างต้น ในระดับกลุ่มแรงงานทั่วไปจะเห็นได้ว่า ค่าจ้างในซาอุดีอาระเบียถือว่าไม่สูงมากนักและอาจไม่ดึงดูดใจเหมือนกับในสามประเทศ เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานชาติอื่นๆ เช่น อินเดีย บังกลาเทศ ศรีลังกา ฟิลิปปินส์ถึงร้อยละ 30 (ปีพีสไทย, 2565) อย่างไรก็ตามแรงงานไทยยังคงเป็นที่ชื่นชอบของนายจ้างซาอุดีอาระเบียมากกว่าแรงงานชาติอื่นๆ เนื่องจากแรงงานไทยมีทักษะเชิงงานช่างที่ไม่แพ้ชาติใด อดทน ซื่อสัตย์ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นที่ต้องการอย่างมากในซาอุดีอาระเบียเนื่องจากชาวซาอุดีอาระเบียจะไม่ทำงานในกลุ่มงาน 3D (Difficult-งานหนัก Dirty-งานสกปรก และ Dangerous-งานอันตราย) (อาสาม, 2565)

ข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยและซาอุดีอาระเบีย

เมื่อการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยและซาอุดีอาระเบียประสบความสำเร็จจะส่งผลให้แรงงานไทยมีโอกาสกลับเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียอีกครั้งหลังจากที่ซาอุดีอาระเบียจะรับการให้วีซ่าแรงงานไทยนานกว่า 30 ปี โดยในระยะแรกกระบวนการจัดส่งแรงงานไทย

ไปซาอุดีอาระเบียจะเป็นแบบรัฐต่อรัฐ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้จัดส่งแรงงานเองเพื่อป้องกันปัญหาการหักหัวคิวหรือการถูกหลอก รวมถึงจะดูแลสิทธิและสวัสดิการแรงงานไทยอย่างเต็มที่ โดยแรงงานไทยที่สนใจจะไปทำงานในซาอุดีอาระเบียสามารถเข้าไปลงทะเบียนที่เว็บไซต์ www.doe.go.th ของกรมการจัดหางานได้ และคาดว่าจะกลางปีพ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานจะเริ่มจัดส่งแรงงานไทยกลุ่มแรกไปซาอุดีอาระเบียซึ่งจะเป็นแรงงานกึ่งทักษะ เช่น ช่างเชื่อม ช่างก่อสร้าง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก พ่อครัว เนื่องจากมีค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไร้ทักษะ (ประชาชาติธุรกิจ, 2565 ข)

ส่วนทางด้านซาอุดีอาระเบียเองก็มีมาตรการดูแลคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานต่างชาติเช่นกัน โดยมี E-Contract Program ซึ่งเป็นการทำสัญญาจ้างอิเล็กทรอนิกส์ที่มุ่งรักษาสีตติขของลูกจ้างและลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง มีข้อริเริ่ม Labor Mobility Initiative ซึ่งให้แรงงานเคลื่อนย้ายได้อย่างอิสระเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น สร้างประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ด้านแรงงานหรือ “นาญิซ” (Najiz) เพื่อความคล่องตัวและลดขั้นตอนในการดำเนินเรื่อง โดยมีการรับเรื่องร้องเรียน 3 ประเภท ได้แก่

1. ข้อร้องเรียนที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานซาอุดีอาระเบีย มีแนวปฏิบัติดังนี้

แรงงานหรือนายจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อสำนักงานแรงงานในเขตมณฑลที่ตั้งเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยในขั้นต้นก่อน หากไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ภายในระยะเวลา 21 วัน จึงจะสามารถร้องเรียนโดยตรงผ่านเว็บไซต์นาญิซ พร้อมแนบหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้

2. ข้อร้องเรียนของแรงงานที่ทำงานอยู่ในบ้าน เช่น แม่บ้าน คนขับรถส่วนตัว มีแนวปฏิบัติดังนี้

แรงงานหรือนายจ้างจะต้องยื่นข้อร้องเรียนไปยังคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสำหรับแรงงานภายในบ้าน ซึ่งการไกล่เกลี่ยเบื้องต้นมีระยะเวลา 5 วัน หากไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้คณะกรรมการมีเวลา 10 วัน ในการออกคำตัดสิน หากคำตัดสินเป็นที่ไม่พอใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายนั้นๆ มีสิทธิอุทธรณ์คำตัดสินโดยยื่นร้องเรียนโดยตรงผ่านเว็บไซต์นาญิซ พร้อมแนบหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้

3. ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับประกันสังคม (General Organization for Social Insurance: GOSI) เช่น การลงทะเบียน เงินชดเชยต่างๆ ทั้งฝั่งนายจ้างและแรงงาน มีแนวปฏิบัติตามขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แรงงานหรือนายจ้างยื่นคำร้องไปยังองค์การประกันสังคมซาอุดีอาระเบีย

ขั้นตอนที่ 2 หากผลการตัดสินไม่เป็นที่พอใจให้อุทธรณ์ไปยังหน่วยรับเรื่องอุทธรณ์เฉพาะขององค์การประกันสังคมซาอุดีอาระเบีย

ขั้นตอนที่ 3 หากผลการอุทธรณ์ยังคงเป็นที่ไม่พอใจจึงยื่นร้องเรียนโดยตรงผ่านเว็บไซต์นาญิซ พร้อมแนบหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ (ประชาชาติธุรกิจ, 2565 ค)

โอกาสและความท้าทายของตลาดแรงงานไทยจากวิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030

โดยภาพรวมโอกาสของตลาดแรงงานไทยถือว่ามีความน่าสนใจเนื่องจากประเด็นสำคัญๆ เช่น

1. แรงงานไทยมีจุดแข็งซึ่งเป็นที่ยอมรับของนายจ้างต่างชาติ โดยจุดแข็งที่เป็นสภาพภายในของแรงงานไทย คือ เป็นแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานจากประเทศในแถบเอเชียหรือฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นผู้ครองตลาดด้านแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลาง นอกจากนี้แรงงานไทยยังมีความอดทน สุภาพเรียบร้อย ไม่ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา และไม่เรียกร้องสิทธิมากเกินไปที่ตนเองได้รับ ส่วนจุดแข็งที่เป็นสภาพภายนอกของแรงงานไทย คือ เป็นที่ต้องการของนายจ้างต่างชาติในงานสาขาต่างๆ ตัวอย่างเช่น เมื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานไร้ทักษะในงานก่อสร้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานจากชาติอื่นๆ เช่น แรงงานจากภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม) แรงงานจากภูมิภาคเอเชียใต้ (อินเดีย ปากีสถาน บังกลาเทศ ศรีลังกา) พบว่าแรงงานไทย 2 คน จะทำงานได้ผลผลิตเท่ากับแรงงานจากภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 3 คน และแรงงานไทย 1 คน จะทำงานได้ผลผลิตเท่ากับแรงงานจากภูมิภาคเอเชียใต้ประมาณ 2 คน ซึ่งเห็นได้จากโครงการก่อสร้างของนายจ้างเกาหลีใต้รายหนึ่งที่ได้รับงานประมูลสร้างระบบวางท่อส่งน้ำมันในเมืองโซฮาร์ รัฐสุลต่านโอมานที่ต้องจ้างช่างเชื่อมชาวไทยไปทำงานแทนแรงงานชาวอินเดีย โดยนายจ้างดังกล่าวได้ระบุว่า แรงงานไทยมีศักยภาพเหนือกว่าแรงงานอินเดียในระดับเดียวกันประมาณ 1:2 ด้วยเหตุนี้ นายจ้างต่างชาติจึงนิยมแรงงานไทยมากกว่าแรงงานจากชาติอื่นๆ ในระดับเดียวกัน (อุดม สาทิโต, 2552)

2. แรงงานสตรีมีโอกาสเข้าไปทำงานในชาอุดีอาระเบียมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมครั้งใหญ่เกี่ยวกับสิทธิสตรีในชาอุดีอาระเบีย โดยเป้าหมายหนึ่งในนโยบาย Saudization คือ การเพิ่มสัดส่วนของจำนวนแรงงานสตรีในตลาดแรงงานจากร้อยละ 22 เป็นร้อยละ 30 ภายในค.ศ. 2030 (เดลินิวส์, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของแรงงานสตรีไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะในภาคบริการ เช่น ผู้ช่วยแม่บ้าน นวดแผนไทย ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ นอกจากนี้นโยบายของรัฐบาล เช่น การเปิดเสรีทางการค้า ครีวไทยสู่ครัวโลก ยังส่งผลต่อการที่แรงงานสตรีไทยไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งแรงงานสตรีเหล่านี้สามารถส่งเงินกลับไทยให้ครอบครัวได้อย่างเป็นกอบเป็นกำ (ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, วิภาดา สุวรรณประภา และสุชาดา สนามชวด, 2551) ตัวอย่างเช่น พนักงานนวดสตรีที่บริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่งส่งไปทำงานในมาเลเซียในเครือธุรกิจขนาดใหญ่มากกว่า 80 สาขาทั่วประเทศสามารถส่งเงินกลับไทยให้ครอบครัวได้เดือนละกว่า 20,000 บาท (บีบีซีไทย, 2565)

3. การว่างงานในประเทศจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 น่าจะส่งผลให้แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น โดยตลาดแรงงานไทยเริ่มได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 อย่างชัดเจนในไตรมาสที่ 2 พ.ศ. 2563 จำนวนผู้ว่างงานในเดือนกรกฎาคมปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 2 หรือคิดเป็นจำนวน 7.45 แสนคน เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปีก่อน โดยแรงงานภาคบริการเป็นกลุ่มที่

ได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างมากที่สุดจากทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคการผลิต และภาคบริการ โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจท่องเที่ยว เช่น บริการพักรีสอร์ท ร้านอาหารขนส่งสาธารณะ (กิริยา กุลกลการ, อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ และศุทธาภา นพวิญญวงษ์, 2563) ดังนั้นในภาวะที่หลายประเทศยังไม่ให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน แต่ชาวจีนกลับกำลังเปิดรับแรงงานต่างชาติจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสที่ดีของแรงงานภาคบริการของไทยที่จะเข้าไปทำงานในชาวจีนและน่าจะได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของชาวจีนและชื่อเสียงด้านบริการที่เป็นเลิศของไทยก็เป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก

4. บทบาทของรัฐบาลไทยในการฟื้นฟูความสัมพันธ์กับชาวจีนและการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทย ในด้านการฟื้นฟูความสัมพันธ์กับชาวจีน การที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญสูงสุดกับความสัมพันธ์ฉันมิตรกับชาวจีน และแสดงความเสียใจต่อโศกนาฏกรรมที่เกิดขึ้นในอดีต พร้อมทั้งแสดงความพยายามที่จะยังคงติดตามและประสานคดีดังกล่าวให้ลุล่วง (กระทรวงการต่างประเทศ, 2565) เป็นการแสดงถึงความจริงใจของรัฐบาลไทยที่จะพัฒนาความสัมพันธ์และดำรงมิตรภาพระหว่างสองประเทศ นอกจากนี้ความมุ่งมั่นของรัฐบาลไทยในการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานและการจัดส่งแรงงานไทยไปชาวจีนอย่างถูกกฎหมายยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของตลาดแรงงานไทยในสายตาของชาวจีน ในด้านการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทย เนื่องจากตลาดแรงงานไทยมีสัดส่วนของแรงงานไร้ฝีมือสูงถึงกว่าร้อยละ 80 และเป็นผู้มีงานทำที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 70 สะท้อนโครงสร้างการผลิตของไทยที่ยังอาศัยแรงงานเข้มข้น (เสาวณี จันทะพงษ์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ด้วยเหตุนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการเชิงรุกเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อป้อนตลาดแรงงานชาวจีนซึ่งเน้นแรงงานทักษะและแรงงานกึ่งทักษะเป็นหลัก โดยมีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งด้านความรู้และด้านทักษะฝีมือในสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า รวมถึงทักษะด้านภาษา ตลอดจนมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศเพื่อให้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม โดยมีศูนย์ทดสอบของหน่วยงานภายในจำนวน 77 แห่ง ใน 40 สาขาอาชีพ ศูนย์ทดสอบของหน่วยงานภายนอกจำนวน 487 แห่งที่สามารถรองรับได้วันละ 10,000 คน รวมทั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศจำนวน 13 แห่ง (ประชาชาติธุรกิจ, 2565 ก) ทั้งนี้ในเบื้องต้น ดร.สุสเซน อัล อาวาด ประธานบริษัท Princess Joy Placement and General Service ผู้เป็นตัวแทนบริษัทจัดหางานในชาวจีนเผยแสดงความพึงพอใจจากการเยี่ยมชมความพร้อมของศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานของไทย (กรุงเทพธุรกิจ, 2565 ก)

ถึงแม้ว่าโอกาสของตลาดแรงงานไทยจะมีแนวโน้มสดใส แต่โดยภาพรวมยังคงมีความท้าทายในประเด็นสำคัญๆ เช่น

1. ระดับการศึกษาและทักษะทางภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่น เป็นจุดอ่อนสำคัญที่เป็นสภาพภายในของแรงงานไทยโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานกึ่งทักษะและไร้ทักษะ (อุดม สาทิต, 2552) ซึ่งผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยสถาบันเพื่อพัฒนาการศึกษานานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) ในพ.ศ. 2564 พบว่า ไทยอยู่ในอันดับที่ 56 จากจำนวน 64 ประเทศที่เข้าร่วมการจัดอันดับซึ่งลดลงจากปีก่อนหนึ่งอันดับ โดยในกลุ่มตัวชี้วัดด้านคุณภาพการศึกษาและด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ไทยอยู่ในอันดับต่ำกว่าครึ่งของประเทศที่เข้าร่วมการจัดอันดับทั้งหมด (กรุงเทพธุรกิจ, 2565 ข) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยเพื่อที่จะสามารถผลิตคนให้กลายเป็นแรงงานที่มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่างชาติ

2. ความยากลำบากในการปรับตัวและการใช้ชีวิตในต่างประเทศยังเป็นอีกหนึ่งจุดอ่อนที่เป็นสภาพภายในของแรงงานไทย (อุดม สาทิต, 2552) การใช้ชีวิตในซาอุดีอาระเบียอาจไม่ใช่เรื่องง่ายนัก โดยเฉพาะผู้ที่ไม่เคยทำงานในซาอุดีอาระเบียมาก่อน ด้วยขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากคนไทยเป็นอย่างมาก มีข้อห้ามต่างๆ ตามหลักศาสนา และมีบทลงโทษที่รุนแรง เช่น ห้ามดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ห้ามเล่นการพนัน ห้ามมีเพศสัมพันธ์กับหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา อาจทำให้แรงงานไทยประสบความยากลำบากในการปรับตัวและการใช้ชีวิตในซาอุดีอาระเบีย ดังเช่นแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ยังคงทำงานอยู่ในซาอุดีอาระเบียซึ่งเป็นแรงงานที่มีอายุมากและทำงานมานานกว่า 20 ปี และบ่อยครั้งที่มีปัญหาด้านสุขภาพและจิตใจ (ชาญ จุลมนต์, 2552) ดังนั้นแรงงานไทยที่สนใจจะไปทำงานในซาอุดีอาระเบียจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลปัจจุบันและย้อนหลังของซาอุดีอาระเบียอย่างรอบด้าน และหากเป็นไปได้ให้สอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์การทำงานในซาอุดีอาระเบีย แล้วนำมาประเมินกับศักยภาพของตนเอง เพื่อช่วยให้การใช้ชีวิตในซาอุดีอาระเบียเป็นไปอย่างราบรื่นและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำผิดกฎหมายโดยไม่รู้หรือไม่ตั้งใจ ทั้งนี้จากประสบการณ์ของผู้ที่เคยทำงานในซาอุดีอาระเบียนานกว่า 9 ปี รายหนึ่งกล่าวว่า สิ่งสำคัญในการทำงานในซาอุดีอาระเบีย คือ ต้องไม่ทำผิดกฎหมายเนื่องจากมีบทลงโทษรุนแรงมาก ซึ่งเมื่อครั้งที่ตนทำงานอยู่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ถือว่าผิดกฎหมายและจะถูกลงโทษด้วยการใช้แส้วหวายตีตามจำนวนครั้งที่กำหนดซึ่งจะมีการลงโทษทุกวันศุกร์ ความผิดทั้งหมั่มขึ้นและปล้นจะถูกลงโทษด้วยการตัดคอสถานเดียว แรงงานไทยหรือแรงงานชาติอื่นๆ ที่ก่อเหตุลักทรัพย์บ่อยๆ ก็จะถูกลงโทษด้วยการตัดนิ้ว แต่หากไม่ทำผิดกฎหมายก็สามารถใช้ชีวิตในซาอุดีอาระเบียได้อย่างสบาย (ข่าวสด, 2565) ด้วยเหตุนี้แรงงานไทยที่น่าจะได้รับการพิจารณาจัดส่งไปทำงานในซาอุดีอาระเบียเป็นลำดับต้นๆ นอกจากจะเป็นแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของ

ตลาดแล้ว ยังอาจเป็นแรงงานที่เคยทำงานในซาอุดีอาระเบียมาก่อนและต้องการกลับเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียอีกครั้งหรือแรงงานชาวไทยมุสลิมโดยเฉพาะผู้ที่มาจากภาคใต้เนื่องจากมีความเข้าใจในศาสนาเป็นอย่างดีและมีทักษะภาษาอาหรับซึ่งน่าจะทำให้สามารถปรับตัวและใช้ชีวิตในซาอุดีอาระเบียได้ง่ายขึ้น (สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์, 2562)

3. ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เช่น ความไม่เคยชินกับสภาพอากาศที่ร้อนจัดและหนาวจัดในซาอุดีอาระเบีย ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความไม่เป็นธรรมในเรื่องของสัญญาการจ้างงานหรือค่าจ้าง เป็นจุดอ่อนที่เป็นสภาพภายนอกของแรงงานไทย (อุดม สาทิโต, 2552) กล่าวกันว่าการทำร้ายหรือการฆ่านายจ้างในซาอุดีอาระเบียเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งเกิดจากการที่ลูกจ้างถูกใช้งานแบบไม่เป็นเวลา ถูกดุด่า หรือไม่ได้รับความเห็นใจ โดยกฎหมายแรงงานของซาอุดีอาระเบียให้ความสำคัญคุ้มครองนายจ้างมากกว่า ซึ่งหากลูกจ้างหลบหนีไม่ว่าจะด้วยเหตุผลจากการถูกกดขี่ ไม่มีเวลาพัก หรือไม่ได้รับเงินเดือน ลูกจ้างจะต้องกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายทันที ส่วนในกรณีการฆ่านายจ้าง หากผู้กระทำผิดถูกจับกุมได้ต้องถูกประหารทุกราย ซึ่งในแต่ละปีซาอุดีอาระเบียประหารคนกว่า 300 คน นอกจากนี้กฎหมายแรงงานของซาอุดีอาระเบียมีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำเฉพาะชาวซาอุดีอาระเบีย แต่หากเป็นแรงงานต่างชาติจะไม่มีค่าแรงขั้นต่ำ รวมทั้งสัญญาการจ้างงานจะไม่ระบุวันหรือเวลาทำงาน แต่กลับระบุเวลาพักต่อวันไว้ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ซึ่งอาจตีความได้ว่าจะมีเวลาเหลือสำหรับทำงานถึง 14 ชั่วโมง (วิจักขณ์ ชิตรัตน์, 2557) ดังนั้นแรงงานไทยที่สนใจจะไปทำงานในซาอุดีอาระเบียจำเป็นต้องศึกษากฎหมายของประเทศซาอุดีอาระเบียโดยเฉพาะกฎหมายแรงงานให้เข้าใจเป็นอย่างดี และที่สำคัญต้องไปทำงานอย่างถูกกฎหมายเนื่องจากหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงานจะได้มีหน่วยงานของรัฐทั้งในซาอุดีอาระเบียและไทยให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที

4. บทบาทของรัฐบาลไทยนอกจากจะต้องพยายามสร้างความไว้วางใจให้กับซาอุดีอาระเบียเพื่อฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีแล้ว ยังต้องระมัดระวังประเด็นอ่อนไหวต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างไทยและซาอุดีอาระเบีย เช่น ศาสนา ปัญหาชายแดนใต้ ความสัมพันธ์กับประเทศต่างๆ ในตะวันออกกลาง โดยเฉพาะในการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง รัฐบาลไทยควรกำหนดนโยบายและวางยุทธศาสตร์แบบสมดุลเนื่องจากบางประเทศยังคงเป็นคู่แข่งกับซาอุดีอาระเบีย เช่น อิหร่าน ด้วยเหตุนี้ไทยจึงควรวางตัวเป็นกลางกับทุกประเทศและพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่ส่งผลกระทบข้างเคียงต่อประเทศใดประเทศหนึ่ง (ศราวุฒิ อารีย์, 2563) หรืออาจสวมนโยบายเป็นสื่อกลางในการสานความสัมพันธ์ระหว่างคู่แข่ง ดังเช่นที่มาเลเซีย กาตาร์ แคนาดา หรือบาร์เรน พยายามทำอยู่ ซึ่งบทบาทดังกล่าวน่าจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นของไทยในเวทีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (ประชาไท, 2565)

บทสรุป

วิสัยทัศน์ชาอุดีอาระเบีย 2030 นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งประวัติศาสตร์ในประเทศชาอุดีอาระเบีย และอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ชาอุดีอาระเบียกลับมาฟื้นฟูความสัมพันธ์กับไทยหลังปมร้าวฉานกว่า 30 ปี ด้วยเป้าหมายอันสูงสุดในการลดการพึ่งพารายได้หลักจากน้ำมันและสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจทำให้ชาอุดีอาระเบียต้องการแรงงานต่างชาติหลายล้านคนในโครงการพัฒนาต่างๆ ในประเทศ ผลจากการพบปะอย่างเป็นทางการระหว่างนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา และเจ้าชายมุฮัมมัด บิน ซัลมาน แห่งราชอาณาจักราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบียในวันที่ 25-26 มกราคม พ.ศ. 2565 ส่งผลต่อการปรับความสัมพันธ์ทางการทูตสู่ระดับปกติอย่างสมบูรณ์ การสร้างความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกันในหลายด้านระหว่างสองประเทศ และหนึ่งในนั้นคือการฟื้นฟูความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศ การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยและซาอุดีอาระเบียถือเป็นโอกาสอันสดใสของแรงงานไทยในการกลับเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียอีกครั้งเนื่องจากแรงงานไทยเป็นที่ยอมรับของนายจ้างต่างชาติ แรงงานสตรีมีโอกาสนในการเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานต่างชาติจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานภาคบริการ และบทบาทของรัฐบาลไทยทั้งทางด้านการทูตและการพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทย แต่ในขณะเดียวกันก็อาจมีความท้าทายต่างๆ ที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับการศึกษาและทักษะทางภาษา การประเมินความพร้อมของตัวแรงงานเองในการเข้าไปทำงานในซาอุดีอาระเบียเนื่องจากความยากลำบากในการปรับตัว การใช้ชีวิต และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และการพึงระวังเกี่ยวกับประเด็นความอ่อนไหวทางการเมือง ดังนั้นความสำเร็จในการจัดส่งแรงงานไทยไปซาอุดีอาระเบียจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นอย่างจริงจังทั้งระดับภาครัฐและระดับบุคคล

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2565, 26 มกราคม). สรุปการแถลงข่าวประจำสัปดาห์ วันพุธที่ 26 มกราคม 2565 เวลา 11.00 น. ทาง Facebook Live กระทรวงการต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2565, จาก <https://www.mfa.go.th/th/content/press-briefing-26-jan-22?cate=5d5bcb4e15e39c306000683d>

- กิริยา กุลกลการ อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ และศุทธาภา นพวิญญวงศ์. (2563). *ผลกระทบของ COVID-19 ต่อการส่งเสริมการจ้างงาน*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565 ก, 19 กุมภาพันธ์). “อยากไปชุดทองซาอุฯ เช็กที่นี่! ศูนย์ทดสอบฝีมือ เตรียมพร้อมก่อนไปทำงาน”. กรุงเทพธุรกิจ.
- _____. (2565 ข, 30 มกราคม). “ผลจัดอันดับ “IMD” ด้านการศึกษา ปี 64 ไทย ร่วง 1 อันดับ”. กรุงเทพธุรกิจ.
- กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ. (2565). *ประมาณการรายได้ที่คนหางานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำปี 2560-2564*. กรุงเทพฯ: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ.
- ข่าวสด. (2565, 28 มกราคม). “อดีตแรงงานไทย เล่าความหลัง ไปซาอุฯ รายได้ดี ย้ำ กม.เข้ม มีโทษหนัก”. ข่าวสด.
- ชาญ จุลมนต์. (2552). *ยุทธศาสตร์ที่ประเทศไทยประจำชาอุดีอาระเบียในการแสวงหาผลประโยชน์ด้านการค้าและแรงงาน*. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล). กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- ชูชาติ พุ่มเพ็ง. (2560). *ชาอุดีอาระเบียยุคใหม่ ทำลายทุกความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ซีเมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ วิภาดา สุวรรณประภา และสุชาดา สนามชวด. (2551). *ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดลินิวส์. (2562, 7 สิงหาคม). “สิทธิสตรีซาอุฯ”. เดลินิวส์.
- ทีเอ็นเอ็น. (2565, 16 กุมภาพันธ์). “ก.แรงงานเผยคนไทยแจ้งขอทำงานซาอุฯ กว่า 300 คน เงินเดือนสูงสุด 1 แสนบาท”. ทีเอ็นเอ็น.
- เดอะเนชั่น. (2561, 2 มกราคม). “ปฏิรูป “ซาอุฯ” สันตะเขื่อนตะวันออกกลาง”. เดอะเนชั่น
- บีบีซีไทย. (2565, 27 มกราคม). “ชาอุดีอาระเบีย จะยังเป็น “ขุมทอง” ของแรงงานไทยได้เหมือนในอดีตหรือไม่”. บีบีซีไทย.
- บุญโชค พานิชศิลป์. (2560, 4 พฤศจิกายน). *Vision 2030: นโยบายวาดฝัน ถึงอนาคตที่ล้ำหน้าของชาอุดีอาระเบีย*. The Momentum. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2565, จาก <https://themomentum.co/vision-2030/>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2565 ก, 26 มกราคม). “ซาอุฯมีแผนจ้างงาน 8 ล้านคน เช็กอาชีพที่เปิดโอกาสให้คนไทยที่นี่”. ประชาชาติธุรกิจ.
- _____. (2565 ข, 3 กุมภาพันธ์). “อยากไปทำงานซาอุฯ เช็กที่นี่! ก.แรงงานจัดศูนย์สอบฝีมือ 77 แห่ง 40 อาชีพ”. ประชาชาติธุรกิจ.

- _____. (2565 ค, 9 มีนาคม). “สุชาติ MOU แรงงานไทย-ซาอุ ส่งออก ช่างเชื่อม-ช่างไม้-ภาคบริการ”. ประชาชาติธุรกิจ.
- ประชาไท. (2565, 3 กุมภาพันธ์). “มองอนาคตไทย-ซาอุฯ หลังฟื้นความสัมพันธ์ ใครได้ใครเสียในเกมเศรษฐกิจการเมือง”. ประชาไท.
- มุสลิมไทยโพสต์. (ม.ป.ป.). “ซาอุดีอาระเบีย สั่งภาคเอกชนเพิ่มเงินเดือนพนักงานเทียบเท่ารัฐบาล”. มุสลิมไทยโพสต์.
- รุ่งฤทธิ์ เพ็ชรรัตน์. (2565, 25 มกราคม). “Saudi Vision 2030 วิสัยทัศน์ใหม่ราชวงศ์สุลต่านอ่าว ฟื้นความสัมพันธ์ 30 ปี หลังคดี เพชรซาอุฯ”. ไทยรัฐ.
- ไวท์แซนแนล. (2564, 20 พฤศจิกายน). “ซาอุฯ เตรียมขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อดึงดูดพลเรือนเข้าสู่ภาคเอกชน”. ไวท์แซนแนล.
- วิจักขณ์ ชิตรัตน์. (2557, 26 ตุลาคม). ค่าแรงงานในซาอุฯ. กลุ่มศึกษาข้อตกลงเขตการค้าเสรีภาคประชาชน. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2565, จาก <http://www.ftawatch.org/node/42199>
- ศราวดี อารีย์. (2563). ไทย-ซาอุดีอาระเบีย: จากสัมพันธ์แตกร้างสู่ก้าวอย่างแห่ง “มิตรภาพใหม่”. ศูนย์มุสลิมศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2565, จาก <http://www.ias.chula.ac.th/tag/muslim-studies-center/?navmenu=asiatrend&post=2155>
- สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์. (2562). สถานการณ์แรงงานในซาอุดีอาระเบีย. เจดดาห์: สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2556). บทที่ 3 การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข. ใน ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อาสาม (นามแฝง). (2565, 27 มกราคม). “เช็กอาชีพในซาอุฯ เผยค่าแรง รายได้ ยังน่าไปทำงานชุดของใหม่”. ไทยรัฐ.
- อุดม สาทิต. (2552). ปัญหา-อุปสรรค/การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (กรณีศึกษาแรงงานไทยในโอมาน/เยเมน). (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล). กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- Bangkok Post. (2022, January 17). “New Chapter with Saudis Feted: Restored Ties Pave Way for Jobs, Growth”. Bangkok Post.
- Ghafar, A.A. (2018). *A New Kingdom of Saud?* Washington, DC: Brookings Institution.
- Grand, S. and Wolff, K. (2020). *Assessing Saudi Vision 2030: A 2020 Review*. Washington, D.C.: Rafik Hariri Center for the Middle East, Atlantic Council.

Kosárová, D. (2020). *Saudi Arabia's Vision 2030*. Security Forum 2020 Conference

Proceedings. Retrieved March 12, 2020, from

https://www.researchgate.net/publication/346531524_SAUDI_ARABIA'S_VISION_2030

Nuruzzaman, M. (2018). *Saudi Arabia's 'Vision 2030': Will It Save Or Sink the Middle East?*

E-International Relations. Retrieved March 12, 2020, from

<https://www.e-ir.info/2018/07/10/saudi-arabias-vision-2030-will-it-save-or-sink-the-middle-east/>

Thai PBS World. (2022, January 29). "New Chapter in Thailand-Saudi Ties: A Happy Ending to a Bitter Saga?". Thai PBS World.